

УДК 657:331.2

DOI: <https://doi.org/10.18664/338.47:338.45.v0i64.149963>

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ОБЛІКУ ПРАЦІ ТА ЗАРПЛАТИ В - СУЧАСНИХ УМОВАХ

*Петухова Т.О., к.е.н, доцент,
Богданович О.Л., студентка,
Галенко І.В., студентка (УкрДУЗТ)*

В статті авторами розглянуто теоретичні основи бухгалтерського обліку оплати праці в сучасних економічних умовах, які впливають на вибір систем розрахунків з робітниками по заробітній платі, доплатам та виплатам, які визначені законодавством. Також наводяться характеристики систем оплати праці та її форм, які можуть застосовуватись установами в залежності від умов та специфіки їх діяльності.

Ключові слова: оплата праці, заробітна плата, форма оплати праці, система оплати праці, грейд.

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ УЧЁТА ТРУДА И ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

*Петухова Т.А., к.э.н, доцент,
Богданович Е. Л., студентка,
Галенко И. В., студентка » (УкрГУЖТ)*

В статье авторами рассмотрены теоретические основы бухгалтерского учёта оплаты труда в современных экономических условиях, которые влияют на выбор систем расчётов с работниками по заработной плате, доплатам и выплатам, определённым законодательством. Также приводятся характеристики систем оплаты труда и её форм, которые могут применяться организациями в зависимости от условий и специфики их деятельности.

Ключевые слова: оплата труда, заработная плата, форма оплаты труда, система оплаты труда, грейд.

THEORETICAL BASES OF ACCOUNT OF LABOUR AND SALARY ARE IN MODERN TERMS

*Pyetukhova T., Ph.D., Associate Professor,
Bohdanovich O., student gr.,
Halenko I., student gr. (USURT)*

Modern realities of functioning of domestic enterprises and require the search for adequate and effective measures to motivate staff, additional incentives for more skilled and gifted workers. In the competitive struggle of companies for the sake of development, the value of labor resources is one of the key factors of success. In this regard, the issue of personnel motivation becomes a priority, in particular, his material stimulation. In addition, the effective organization of labour and its payment are particularly relevant now, because the vast majority of institutions are forced to reduce their costs.

In the article by the authors are considered the theoretical basis of payroll accounting in modern economic conditions, which affects the choice of payment systems with employees for wages, surcharges and payments that are determined by law. In addition, an analysis of the effectiveness of existing wage systems is conducted and generalized practical experience in choosing forms and systems of labor remuneration at enterprises for the purpose of the most correct assessment of the labor of the workers. Also, characteristics of pay systems and their forms, which can be used by institutions depending on the conditions and specifics of their activities, are given.

In Ukraine the legal regulation of wages is established, the state assumes guarantees of wages. In the calculation of wages, there are no restrictions on the maximum amount of wages. At the same time, the law prescribed the minimum wage, which regulates the minimum wage for working time.

The main forms of remuneration, which are being applied now, is hourly and unitary. The essence of hourly wage form is in that it depends directly on the amount actually worked out. In case of unit form of remuneration, a salary is provided in accordance with the employee's production.

But for a modern Ukrainian society a change in the professional structure is characteristic. Appears new institutions and professions (positions), which cannot be estimated using conventional systems. Consequently, there is a need for the use of new systems. In view of this, it is worth considering and introducing the latest wage systems, which today are already used in world practice. As an example of such a system, the grading system of remuneration is considered in the article.

Considered in the article system and form of remuneration determine the direction of the correct assessment of the labor duties of workers, which is one of the important moments of personnel motivation, as well as the direction of optimizing the company's expenses.

Key words: *remuneration of labour, salary, form of remuneration of labour, system of remuneration of labour, grade.*

Постановка проблеми та її зв'язок з важливими науковими та практичними завданнями. Розвиток ринкових відносин в Україні обумовлює еволюцію способів управління трудовими ресурсами, систем оплати праці з урахуванням ринкової вартості трудових ресурсів, оцінки ефективності праці робітників та їх кваліфікації. В конкурентній боротьбі підприємств зростає значення трудових ресурсів як одного з ключових факторів успіху, що безпосередньо впливає на досягнення цілей установи. У зв'язку з цим

першочерговою стає проблема мотивації персоналу, зокрема, його матеріального стимулювання. Крім того, ефективна організація праці та її оплати є особливо актуальними зараз, тому що переважна більшість установ змушені скорочувати свої витрати.

Аналіз останніх публікацій за темою. Теоретичні аспекти обліку праці та її оплати – питання, актуальні в будь-який час, отже вони постійно досліджуються спеціалістами. Серед вітчизняних та закордонних вчених, які останнім часом провели значні дослідження з питань принципів та особливостей обліку заробітної плати, варто відзначити А. М. Колота [1, 2], С.В. Цимбалюк [2], А.О. Гордеюк [3], О. В. Дубовську [4], Єськову О.Л., Савельєву В.С. [5], J. Kluve, Н. Lehmann [6], І.Л. Петрову [7] та ін. Усе це вказує на актуальність обраної теми.

Виділення невирішених частин загальної проблеми. Сучасні реалії функціонування вітчизняних підприємств та установ вимагають пошуку адекватних та дієвих заходів з мотивації персоналу, додаткового заохочення більш кваліфікованих та обдарованих працівників.

Формулювання цілей статті. Мета статті полягає в дослідженні теоретичних основ обліку праці та заробітної плати, аналізі ефективності існуючих систем оплати праці, а також узагальненні практичного досвіду з вибору форм та систем оплати праці на підприємствах з метою найбільш правильної оцінки праці робітників.

Виклад основного матеріалу дослідження. Оплата праці – один із основних та пріоритетних напрямків бухгалтерського обліку. Один з факторів стабільності діяльності будь-якого підприємства — це адекватність оцінки вартості праці залежно від функцій, які виконує найманий робітник. Будь-які помилки в розрахунках зобов'язань з оплати праці призводять до дестабілізації ситуації на підприємстві. І мова не тільки

про заробітну плату одного робітника, а й про співвідношення розмірів зарплат керівництва та підлеглих, працівників різних категорій, про обсяги робіт, які має виконати робітник за визначену заробітну плату та інше. Невірне визначення цих співвідношень (обсягів робіт, розмірів зарплат, співвідношень зарплат) можуть призвести до зниження ефективності праці як окремого робітника, так і всього колективу аж до зриву робочого процесу.

Іншим важливим питанням для будь-якого підприємства є суми нарахувань на заробітну плату, які виплачуються роботодавцем як податковим агентом. Суми ці не малі та складають в середньому близько 30% від сум нарахувань заробітних плат, що може складати одну з основних статей витрат підприємства. У зв'язку з цим, кошти на такі витрати мають бути заплановані разом з фондом заробітної плати на рік.

Отже, стосовно оплати праці основними завданнями є правильне нарахування заробітної плати, облік заробітної плати та її правильне оподаткування.

Сучасні умови розвитку ринкової економіки характеризуються змінами підходів до оплати праці робітників, яка залежить від специфіки діяльності підприємства, від результатів праці персоналу, результативності структурних виробничих підрозділів. Основним принципом розрахунків з оплати праці робітників є пряма оцінка їх праці, рівня вкладу та показників якості праці. При нарахуванні заробітної плати, відсутні обмеження щодо максимального розміру заробітної плати. Разом з тим, законодавством визначена мінімальна заробітна плата, яка регулює мінімальний розмір оплати праці за відпрацьований час. Сучасні тарифи, ставки та оклади визначаються виходячи з мінімального розміру оплати праці [8].

В Україні встановлено нормативно-правове регулювання оплати праці, держава бере на себе гарантії з оплати

праці. Державні гарантії з оплати праці включають:

- забезпечення прожиткового мінімуму при нарахуванні заробітної плати;
- оплата за роботу понаднормово та у вихідні;
- обмеження утримань із заробітної плати;
- визначення чітких та регламентованих строків виплати заробітної плати (не менше двох разів на місяць);
- оплата за роботу в нічний час;
- державний контроль за своєчасною виплатою заробітної плати;
- індексація заробітної плати.

Мінімальна заробітна плата нараховується за відпрацьовану норму робочого часу за місяць на повну ставку за основним місцем роботи.

Підставою для нарахування та виплати заробітної плати робітнику є виконання ним трудової функції, визначеної угодою або трудовим договором.

До об'єктів обліку праці, які підлягають розрахунку та контролю, належать:

- спискова чисельність працівників;
- відпрацьований робочий час;
- нарахована заробітна плата;
- загальні витрати на оплату праці.

До об'єктів аналізу показників праці належать:

- фонд заробітної плати;
- середньоспискова чисельність працівників;
- кількість відпрацьованих днів (годин);
- середня заробітна плата.

Метою бухгалтерського обліку оплати праці є наявність достовірної інформації щодо розрахунку оплати праці, утримань, своєчасної виплати як самої заробітної плати, так і утримань із неї. Для досягнення цієї мети бухгалтерського обліку необхідно вирішити наступні завдання:

- точний облік складу робітників;
- облік відпрацьованого часу;
- облік розрахунку заробітної плати та утримань із неї;
- облік розрахунків із бюджетом та не бюджетними фондами;
- контроль за раціональним використанням трудових ресурсів;
- облік правильного віднесення заробітної плати на рахунки витрат виробництва.

Сукупність заходів, метою яких є вартісна оцінка оплати за працю, називається організацією оплати праці. До таких заходів належать всі заходи, пов'язані з організацією тарифної системи оплати праці та нормуванням праці.

До основних понять тарифної нормованої системи належать такі: тарифна ставка, тарифна сітка і тарифно-кваліфікаційний довідник.

Тарифна ставка (годинна, денна, місячна) – затверджена сума оплати праці за одиницю робочого часу.

Тарифна сітка (різні для різних галузей) – встановлене співвідношення між розрядами і тарифними коефіцієнтами.

Тарифно-кваліфікаційний довідник – встановлені співвідношення між розрядами та кваліфікаційними вимогами.

Нормування – встановлені часові витрати праці, витрачені на одиницю виробу, в залежності від складності виконання та характеру робіт.

Відповідно до трудового законодавства заробітна плата робітника складається з кількох обов'язкових елементів:

- оплата відпрацьованого часу (базова частина, розрахована згідно затвердженої системи оплати праці);
- оплата невідпрацьованого часу (щорічні відпустки, навчальні відпустки, оплата відряджень, час проїзду з ініціативи роботодавця і т.д.);
- виплати заохочувального характеру (премії квартальні, річні, з нагоди свят, за досягнення особливих успіхів в роботі і т.д.);

- компенсаційні виплати за матеріальні витрати робітника, які мають постійний характер (заправка автомобіля, використання особистого транспорту, оплата житла та ін.).

Основними формами оплати праці, які застосовуються в теперішній час, є погодинна та відрядна. Суть погодинної форми оплати праці полягає у тому, що вона залежить безпосередньо від кількості фактично відпрацьованого часу. Її застосування доцільне для оплати праці адміністративно-управлінського персоналу.

При відрядній формі оплати праці передбачається зарплата у відповідності до виробітку працівника. При такій оплаті в організації встановлюються та затверджуються розцінки за виготовлення виробів, визначається плановий годинний або денний виробіток. Відрядна оплата сприяє підвищенню продуктивності праці та ефективності використання робочого часу. Така форма застосовується за наявності точного виміру кінцевого результату діяльності робітників [9].

Згідно законодавства установи мають право самостійного вибору системи оплати праці персоналу, які найбільш ефективно регулюють розрахунки з робітниками за виконання трудових обов'язків.

До систем оплати праці, які можуть бути застосовані в організаціях та на підприємствах, належать: тарифна, безтарифна, змішана.

Тарифна система оплати праці характеризується застосуванням тарифної системи з диференціацією зарплати персоналу за категоріями, а саме з визначенням різного рівня оплати праці робітників з урахуванням факторів, що впливають на виконання ними трудових обов'язків. До складу тарифної системи входять наступні елементи:

- тарифна ставка, яка характеризується фіксованим розміром оплати праці робітників за виконання

встановлених трудових обов'язків, норми праці за одиницю часу;

- встановлений посадовий оклад, який являє собою визначений розмір оплати праці робітників за виконання посадових обов'язків за відпрацьований місяць. Розмір посадового окладу і тарифної ставки встановлюється без сум компенсацій, виплат заохочувального та соціального характеру. Тарифну ставку установи можуть встановлювати, як погодинну, так і денну та місячну.

Посадовий оклад визначається за виконання посадових обов'язків за місяць з урахуванням наступних вихідних даних:

- тарифна сітка, яка характеризується сукупністю тарифних розрядів за видами робіт, професій та посад, які визначені штатним розкладом підприємства залежно від специфіки його діяльності, складності робіт, що виконуються, рівня кваліфікації робітників з оцінкою за допомогою застосування тарифних коефіцієнтів;

- тарифні коефіцієнти, характеризують відношення встановленої тарифної ставки оплати праці визначеного розряду до тарифної ставки першого розряду.

Для сучасного динамічного ринку праці тарифна система виявляється надто жорсткою та консервативною. Головний її принцип – тарифна, тобто базова частина заробітної плати має бути незмінною. Але ринок зростає, а з ним відповідно, зростають зарплати. В тарифній системі будь-яке підвищення зарплати супроводжується оформленням надбавки, що змушує адміністрацію нараховувати велику кількість доплат, які сукупно можуть навіть значно перевищити тарифну частину. В такому випадку ефективно керувати процесами нарахування заробітної плати стає вкрай складно.

Застосування безтарифної системи оплати праці доцільне на підприємствах, де розрахунок оплати праці передбачено з урахуванням участі кожного члена трудового колективу в кінцевому

результаті її функціонування. При такій системі оплати праці тарифні ставки не встановлюються, оплата праці персоналу розподіляється із застосуванням коефіцієнтів участі, які враховують також рівень їх кваліфікації [10].

Змішані системи оплати праці включають одночасно елементи тарифної та безтарифної системи. До таких систем можна віднести:

- систему плаваючих окладів, за якої в окремі періоди коректуються тарифні ставки. При цьому застосовуються коефіцієнти, які підвищують або знижують оклади. Застосування таких коефіцієнтів визначається результативністю трудової діяльності кожного робітника;

- механізм дилерської оплати передбачає самостійну закупку робітниками частини виробленої продукції для продажу. Оплата робітника в такому випадку визначається як різниця між фактичною ціною та ціною продажу;

- комісійну форму зарплати застосовують відділи продажу підприємств, рекламні агентства для робітників, оплата яких залежить від доходу, отриманого установою від їхньої діяльності. Однак при такій системі оплати праці робітнику встановлюється мінімальний оклад, який визначається незалежно від продажу продукції.

Для сучасного українського суспільства характерна зміна професійної структури. З'являються все більше установ та професій (посад), які неможливо оцінити за допомогою звичних систем. Отже, виникає необхідність застосування нових систем. З огляду на це, варто розглянути систему оплати праці, яка на сьогоднішній день все частіше застосовується в світовій практиці. Це грейдингова система.

Грейдинг (від англ. grading) має багато значень та перекладається, в тому числі, як сортування, градація, класифікація, оцінка. Грейдинг передбачає, що робітник оцінюється не залежно від посади, яку займає, а з точки

зору його цінності для компанії, яку визначило керівництво [11].

Система грейдів – це базовий управлінський механізм, який втілює стратегічену мету компанії – зробити так, щоб поведінка співробітників на роботі відповідала вимогам компанії. Людина прагне підвищити свій грейд і для цього їй потрібно працювати краще.

Грейдингова система оплати праці ґрунтується на тому, що роботодавець оплачує результат роботи співробітника. Однак, враховуються не тільки результати праці, а також береться до уваги і кваліфікація робітника, досвід, трудова дисципліна, корпоративна культура, а іноді навіть поведінка людини та її зовнішній вигляд. Можна стверджувати, що така система позиційних посад по суті являє собою, табель про ранги, де кожному співробітнику компанії присвоюється той чи інший ступінь або грейд, у відповідності до якого визначається рівень оплати його праці. Система грейдів сприяє створенню зрозумілої методики формування винагороди. Перевага грейдингової системи для робітників – її прозорість. Працівник розуміє, що і як він має робити та протягом якого часу, щоб отримати підвищення заробітної плати.

Система грейдів – це також спосіб тарифікації, який передбачає:

- по-перше, оцінку посад (професій), але не робітників, що в кінцевому результаті веде до побудови такої ієрархічної системи, яка дозволить побачити роботодавцю цінність для організації кожної окремої посади (професії);

- по-друге, оцінку кваліфікації робітника. Знання, навички та освіта робітника великою мірою впливають на рівень оплати, оскільки підвищується значення фактору знань. І зарплата збільшується, не дивлячись на те, що робітник працюватиме на посаді паралельно з робітником, у якого нижча кваліфікація та немає освіти. Нова схема також покликана спростити управління

системою оплати праці на підприємстві. При її впровадженні з'являються більш широкі можливості кар'єрного росту робітника та, як наслідок, відбувається покращення його добробуту [11].

Система грейдів не є принципово новою для українських підприємств та установ. Тарифні сітки, які існували ще за радянських часів та нині існують в Україні, подібні до грейдів. Однак, якщо раніше категорія тарифного розряду використовувалася тільки для оплати, то грейд можна використовувати для атестації (оцінки ефективності роботи персоналу), для диференціації пільг та привілеїв, які надаються тим робітникам, чий посади входять в той чи інший грейд.

Систему грейдів доцільно застосовувати у великих компаніях, холдингах, в компаніях, які займаються як виробництвом, так і інтелектуальною діяльністю, на фірмах, в яких співробітники виконують схожу, але різну за значенням роботу [12, 13].

Висновки даного дослідження і перспективи подальших робіт у цьому напрямку. В умовах ринкової економіки головна задача підприємства – підвищення результативності діяльності. Найбільше значення у виконанні цього завдання відводиться персоналу установи. Саме від рівня професіоналізму, кваліфікації кожного окремого робітника залежить успіх всього підприємства. Тому завдання керівництва знайти способи, які безпосередньо можуть впливати на зацікавленість персоналу в розвитку професійних здібностей. В сучасних умовах саме заробітна плата відіграє головну роль в системі управління персоналом. Традиційні підходи не в повній мірі відповідають вимогам сьогодення, які пов'язані з еволюцією ринкових відносин. Оплата праці, а точніше, її розміри, мають пряму залежати від кількості та якості праці робітника. Розглянуті системи та форми оплати праці визначають напрямки правильної оцінки трудових обов'язків

робітників, що є одним із важливих моментів організації обліку розрахунків з персоналом по нарахуванню та виплаті заробітної плати, а також напрямком оптимізації витрат підприємства.

ПЕРЕЛІК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Колот А. М. «Дослідження проблем оплати праці: порівняльний аналіз (Україна та країни ЄС)» / А. М. Колот, Г. Т. Куліков, О. М. Поплавська // Україна: аспекти праці. – 2009. - № 1. – С. 49.
2. Колот А. М. Мотиваційний менеджмент / А. М. Колот, С. О. Цимбалюк // Підручник.— К.: КНЕУ, 2014. — 479 с.
3. Гордеюк А. О. Поняття заробітної плати як юридичної категорії / А. О. Гордеюк // Форум права. – 2012. – № 1. – С. 199-203.
4. Дубовська О.В. Теоретичні засади заробітної плати як соціально-економічної категорії та її специфіка у галузі освіти / О.В.Дубовська // [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://www.pdaa.edu.ua/sites/default/files/np_pdaa/4.1/110.pdf
5. Єськова О.Л., Савельєва В.С. Теоретичні основи формування оплати праці на підприємстві: [збірник науково-технічних праць] / О.Л. Єськова, В.С. Савельєва // Науковий вісник НЛТУ України. – №21(12). – 2011. –С.152–156.
6. Kluve J. Disentangling Treatment Effects of Active Labour Market Policies: The Role of Labour Force Status Sequences / Jochen Kluve, Hartmut Lehmann, Christoph M. Schmidt. // Labour Economics. – December 2008. – Volume 15, Issue 6. Pages 1270-1295.
7. Український ринок праці: особливості розвитку та ефективність функціонування : монографія / За ред. д-ра екон. наук, проф. І.Л. Петрової. – К.: Фенікс, 2010. – 332 с.
8. Іванова М.І. Порівняння та використання сучасних методів оплати праці /М. І. Іванова, О. В. Варяниченко //

Ефективна економіка. – 2017 - №5. – С.117-121.

9. Завіновська Г.Т. Економіка праці / Г.Т. Завіновська // Навч. посібник. — К.: КНЕУ, 2003. — 300 с.

10. Кабаченко М.О. Система оплати праці: проблемні питання / М.О. Кабаченко // Право та інновації. – 2015. – №2 (10). – С.115 – 121.

11. Шахно А.Ю. Система грейдування як сучасна форма оплати праці на підприємстві / А.Ю. Шахно //

Інноваційна економіка. – 2013. - №6 (44). – С. 187-193.

12. Кобзиста І.Л. Особливості застосування грейдингової системи оплати праці на підприємствах / І.Л. Кобзиста. // Агросвіт. – 2018. - №1. С. 42-46.

13. Цимбалюк С. Грейдова система оцінювання посад і оплати праці: методологія, методика, практика / С. Цимбалюк // Довідник кадровика. — 2009. — No 2 (80). — С. 86—98.